

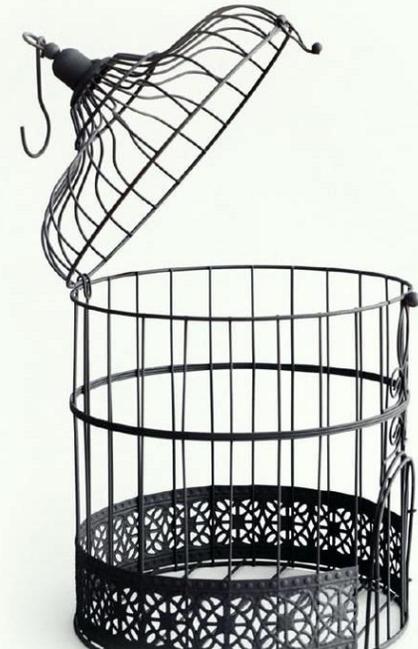
IL LAVORO (SOCIALE) DOPO LA PANDEMIA

Francesca Coin,
Supsi (CH)



FRANCESCA COIN **LE GRANDI DIMISSIONI**

Il nuovo rifiuto del lavoro
e il tempo di riprenderci la vita



EINAUDI
STILE LIBERO **EXTRA**

Il problema





"Siamo tutti sovraccarichi di lavoro, sottopagati, sottovalutati e sfiniti".



"Per me non sono nemmeno le scadenze e la burocrazia".

"È la lotta per ottenere i servizi all'interno della comunità e la costante sensazione di deludere i nostri utenti per questo motivo. Non dovremmo festeggiare quando otteniamo un pacchetto di cure per i più vulnerabili. Non dovrebbe essere così difficile! I servizi sono cari come l'oro al giorno d'oggi, ottenere l'approvazione del bilancio è come fare i salti mortali, gli utenti dei servizi sono stufi di aspettare, non c'è apprezzamento per il ruolo che svolgiamo, la retribuzione non è sufficiente, l'ansia è insopportabile, devo continuare?"



Durante il picco della pandemia, mi recavo nelle comunità dei clienti, alcune delle quali situate in quartieri ad alto rischio e pericolosi sia per la covid che per il tasso di criminalità, per assicurarmi della loro sicurezza, della loro situazione familiare e che ricevessero i servizi di cui avevano bisogno. Tuttavia, la società sembrava lodare altre professioni come il medico, l'infermiere, l'agente di polizia, ma non gli assistenti sociali. Non sono qui per fare un paragone con loro, ma anche i lavoratori sociali sono essenziali! Il duro lavoro che svolgono non è abbastanza riconosciuto. Svolgono un lavoro straordinario, meritano un riconoscimento, tuttavia la maggior parte di loro è ancora poco apprezzata e sovraccarica di lavoro.

<https://hanwenzhang123.medium.com/why-did-i-choose-to-leave-the-social-work-field-99980f381007>



Il lavoro: costi e benefici



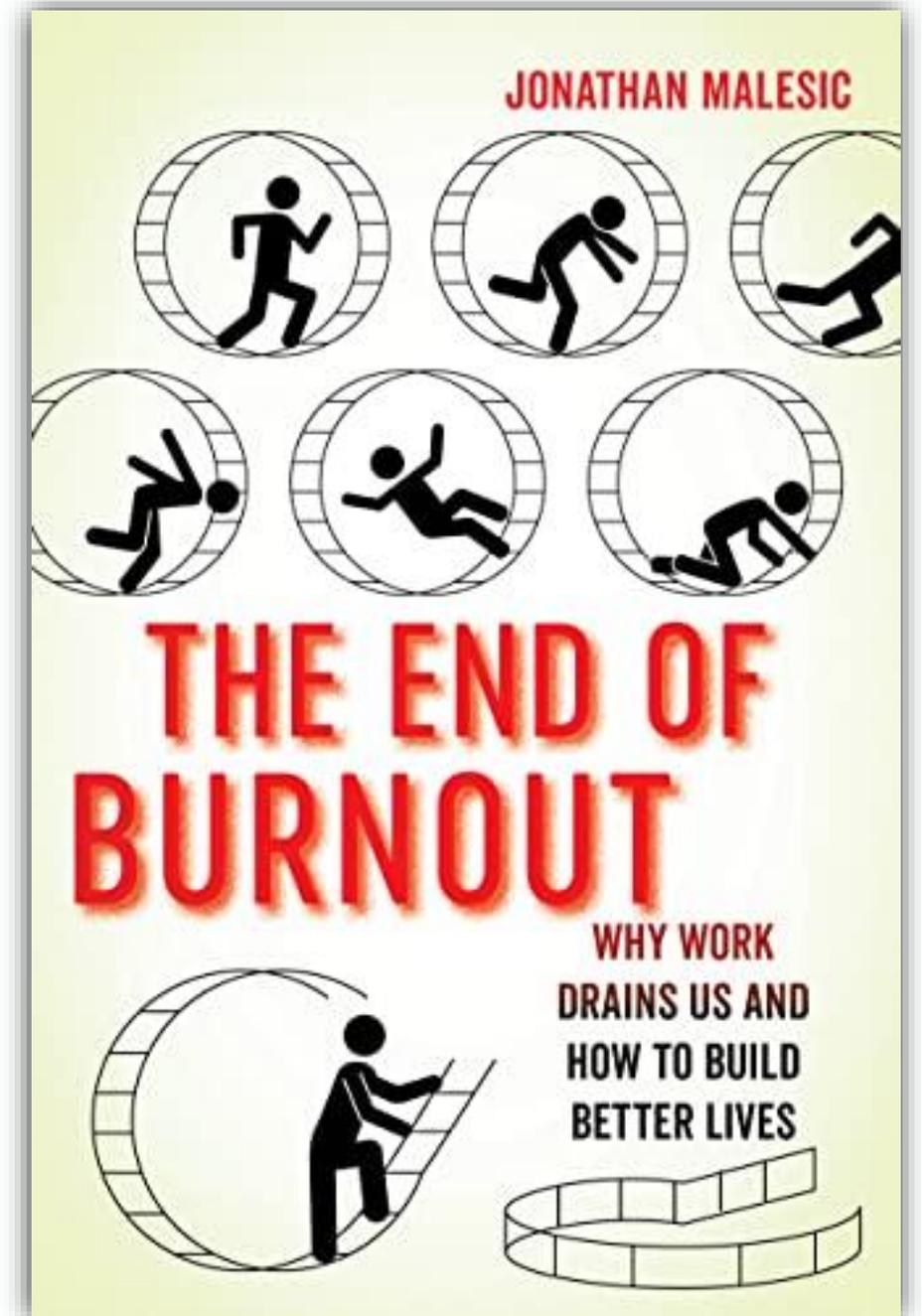
Epifanie Pandemiche

I am never going back to being the last parent to pick up my child from school

I resolve to remember my boundaries. No is a complete sentence

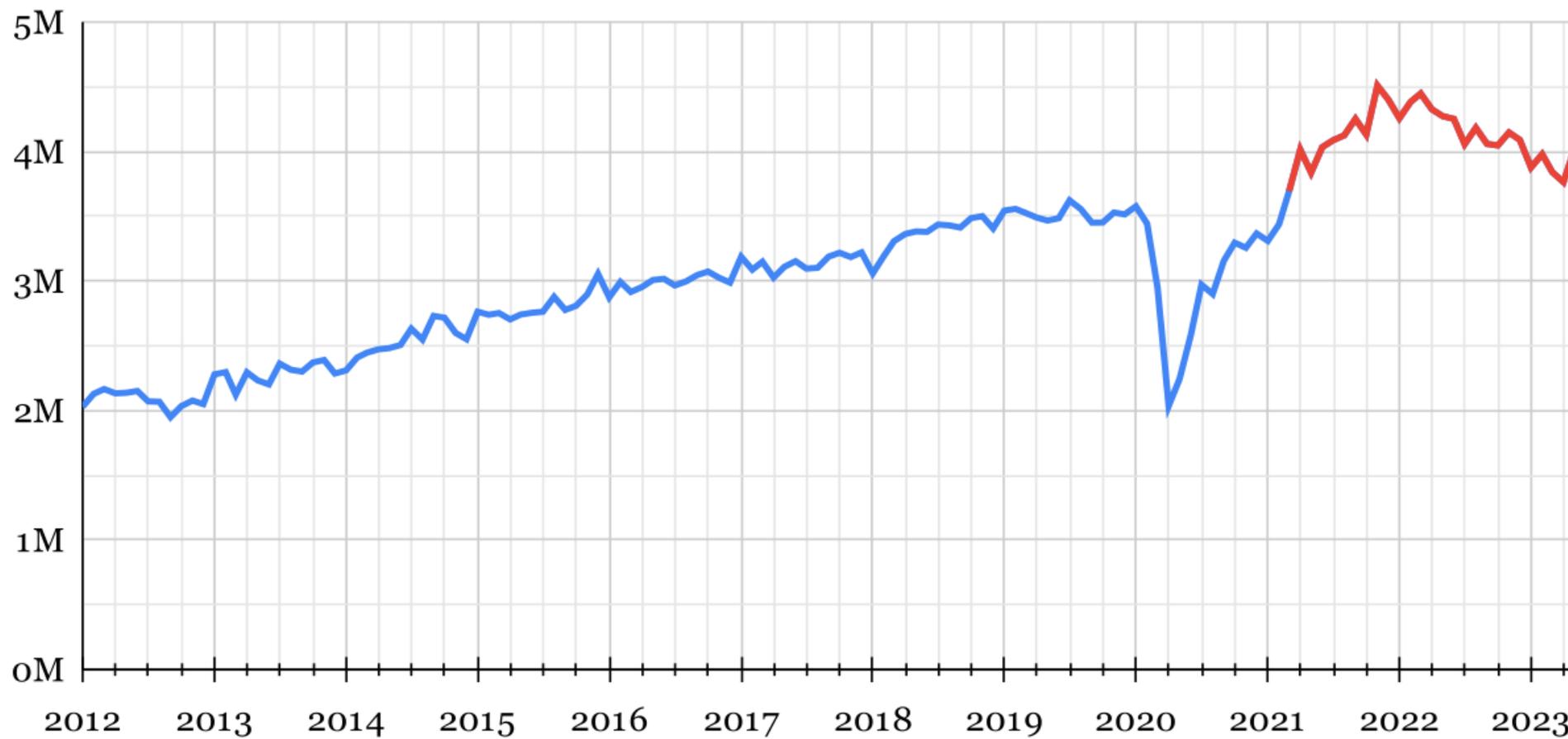
I resolve to put work second. My family and I come first from now on

I am never going back to sending work related emails after dinner or on weekends



Monthly quits in the United States

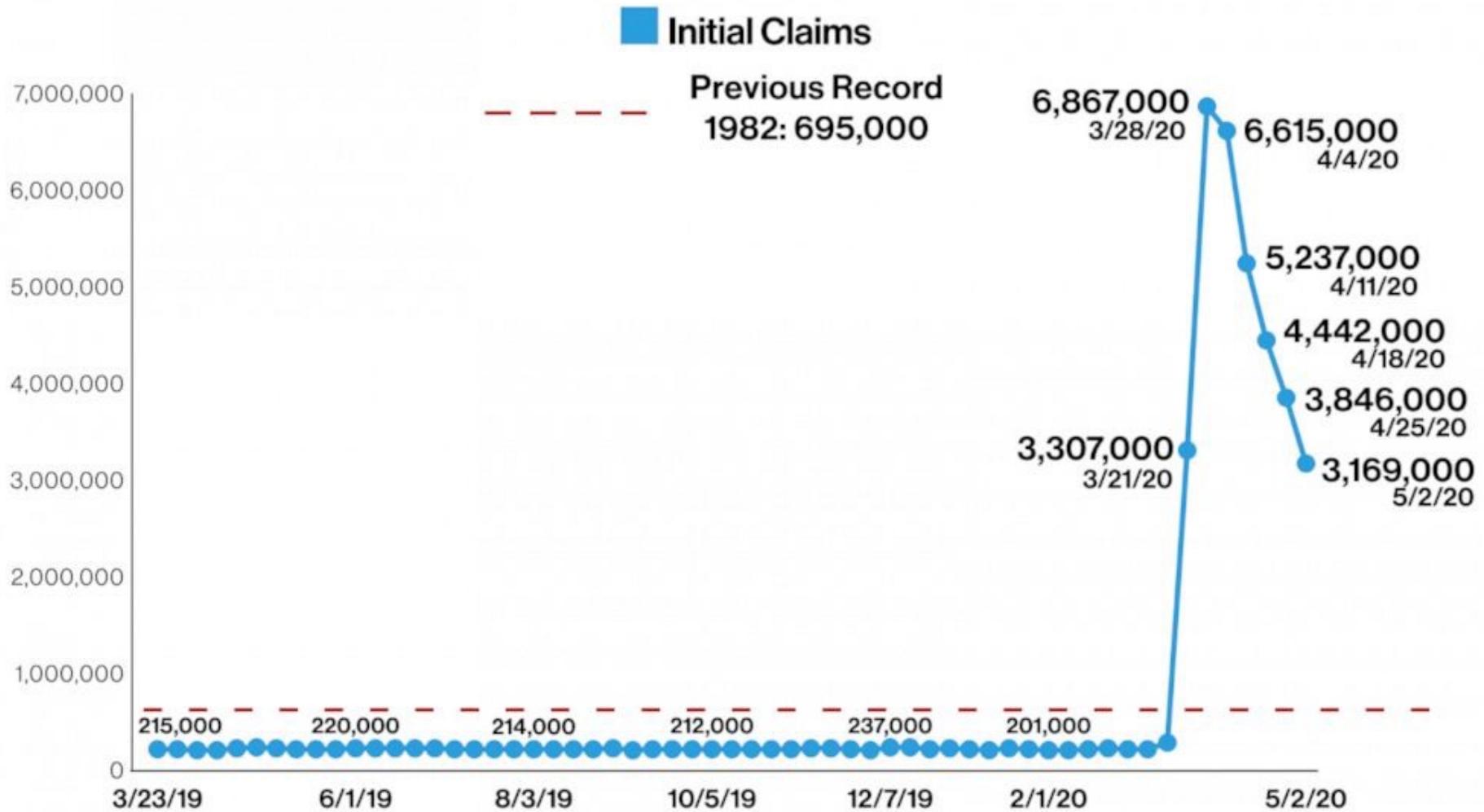
January 2012 to May 2023 (as of July 2023)



About 33 Million Workers have lost their jobs in 7 weeks, retail accommodation tourism / shock

Unemployment Insurance

INITIAL CLAIMS PER WEEK



SOURCE: US Department of Labor

The Great Resignation

Cumulative number of quits in the U.S. since January 2021, by industry*

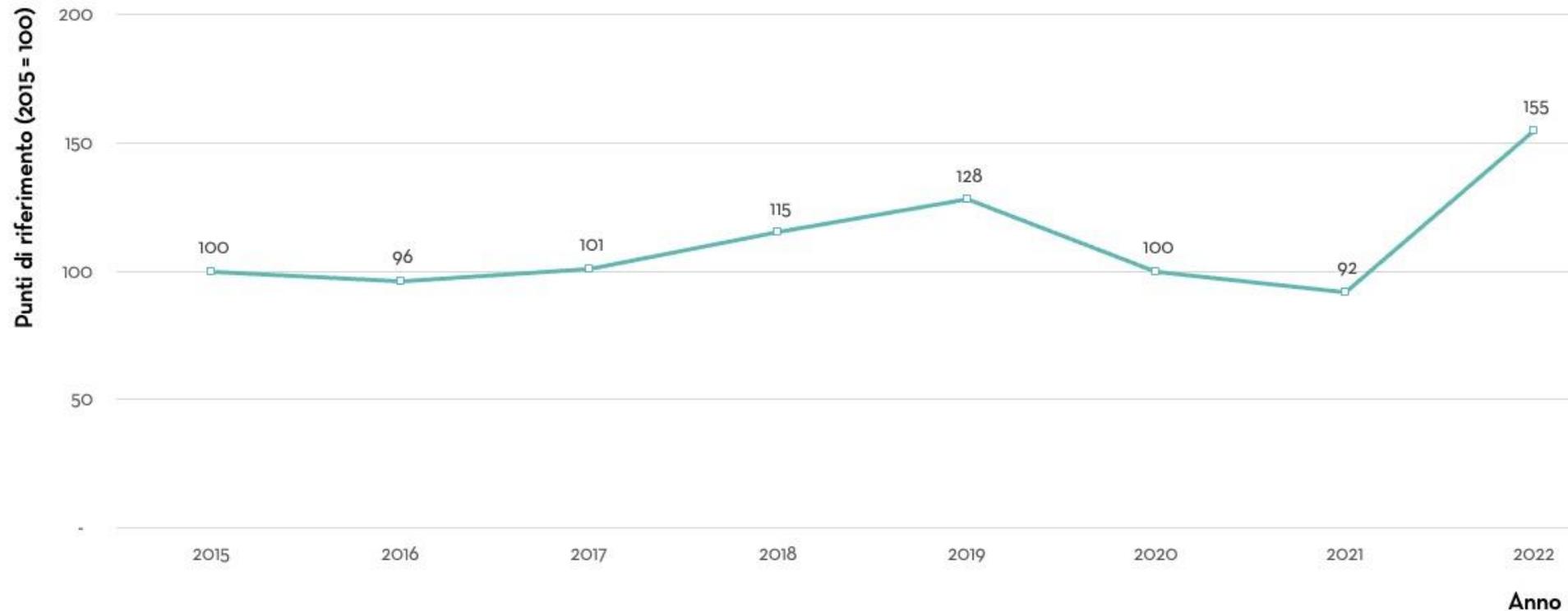
Jan 21 Feb 21 Mar 21 Apr 21 May 21 Jun 21 Jul 21 Aug 21 Sep 21 Oct 21 Nov 21 Dec 21 Jan 22 Feb 22 Mar 22 Apr 22 May 22 Jun 22 Jul 22 Aug 22 Sep 22



* quits = employees who left their job voluntarily; excl. retirements and relocations

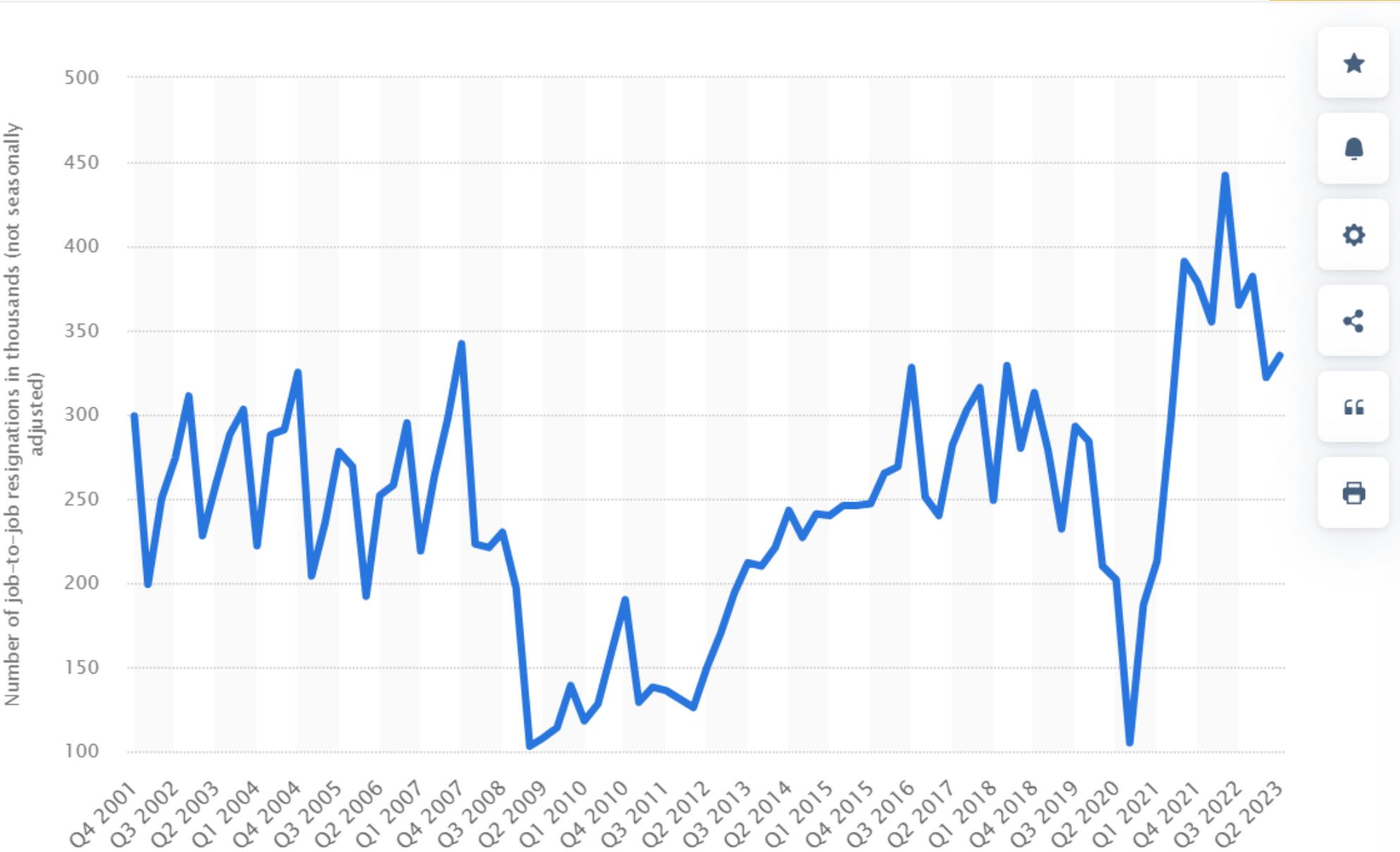
In svizzera nel 2° trimestre 2022: Le difficoltà ad assumere toccano sia il settore secondario (industria sia il terziario (servizi), secondo i [dati dell'Ufficio federale di statistica \(UST\)](#). I settori dell'alberghiero e della ristorazione sono particolarmente sotto pressione, così come quello dell'alta tecnologia. Ma la penuria tocca anche le cure, i trasporti, l'edilizia e la logistica.

Indice della carenza di personale Svizzera



«...il tasso di abbandono eccezionalmente elevato nel campo professionale del servizio sociale, che rende le misure di fidelizzazione del personale di grande importanza.»

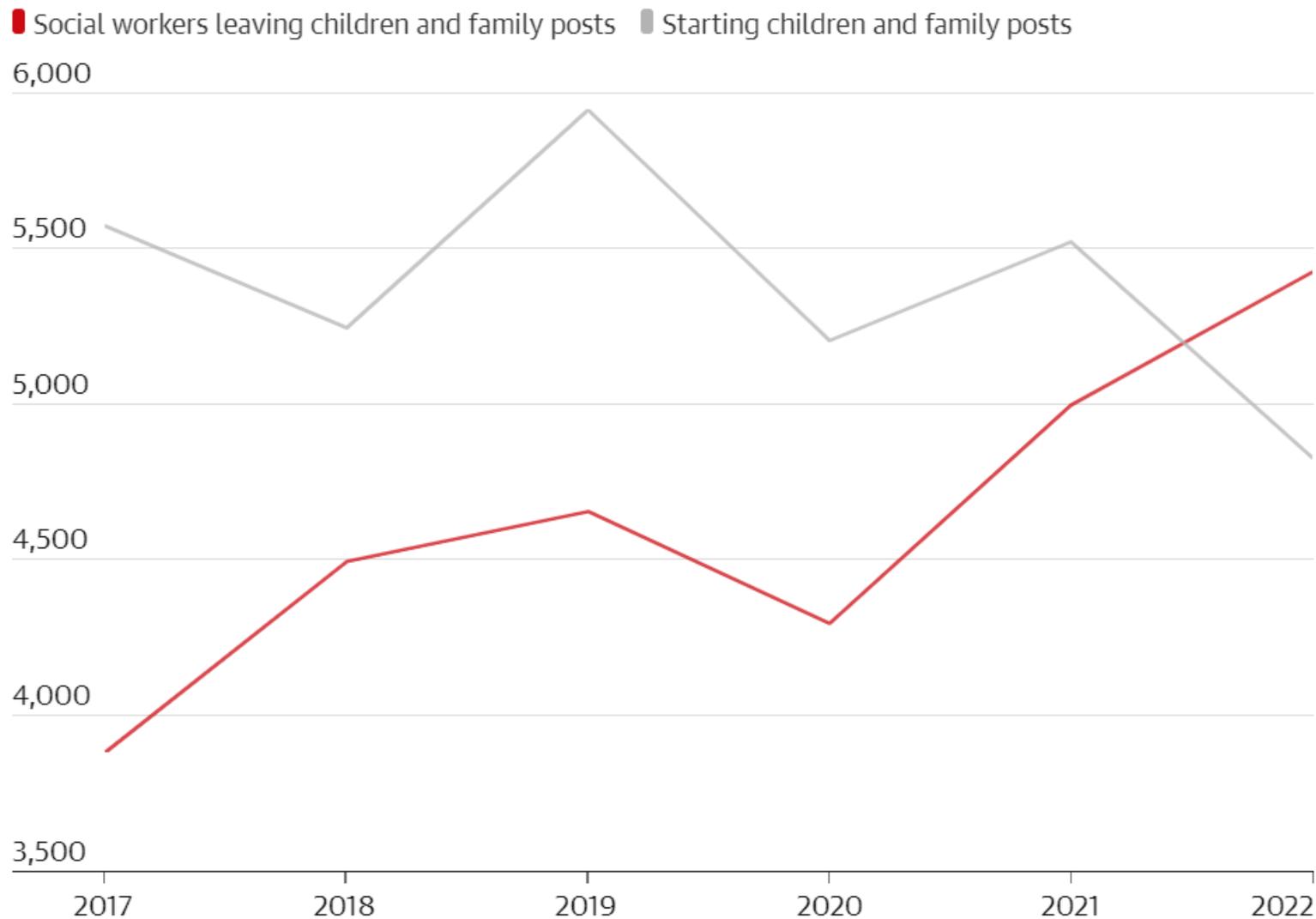




- ★
- 🔔
- ⚙️
- 🔗
- 🗉
- 🖨️

Social workers leaving children and family positions in England exceeded new starters in 2022

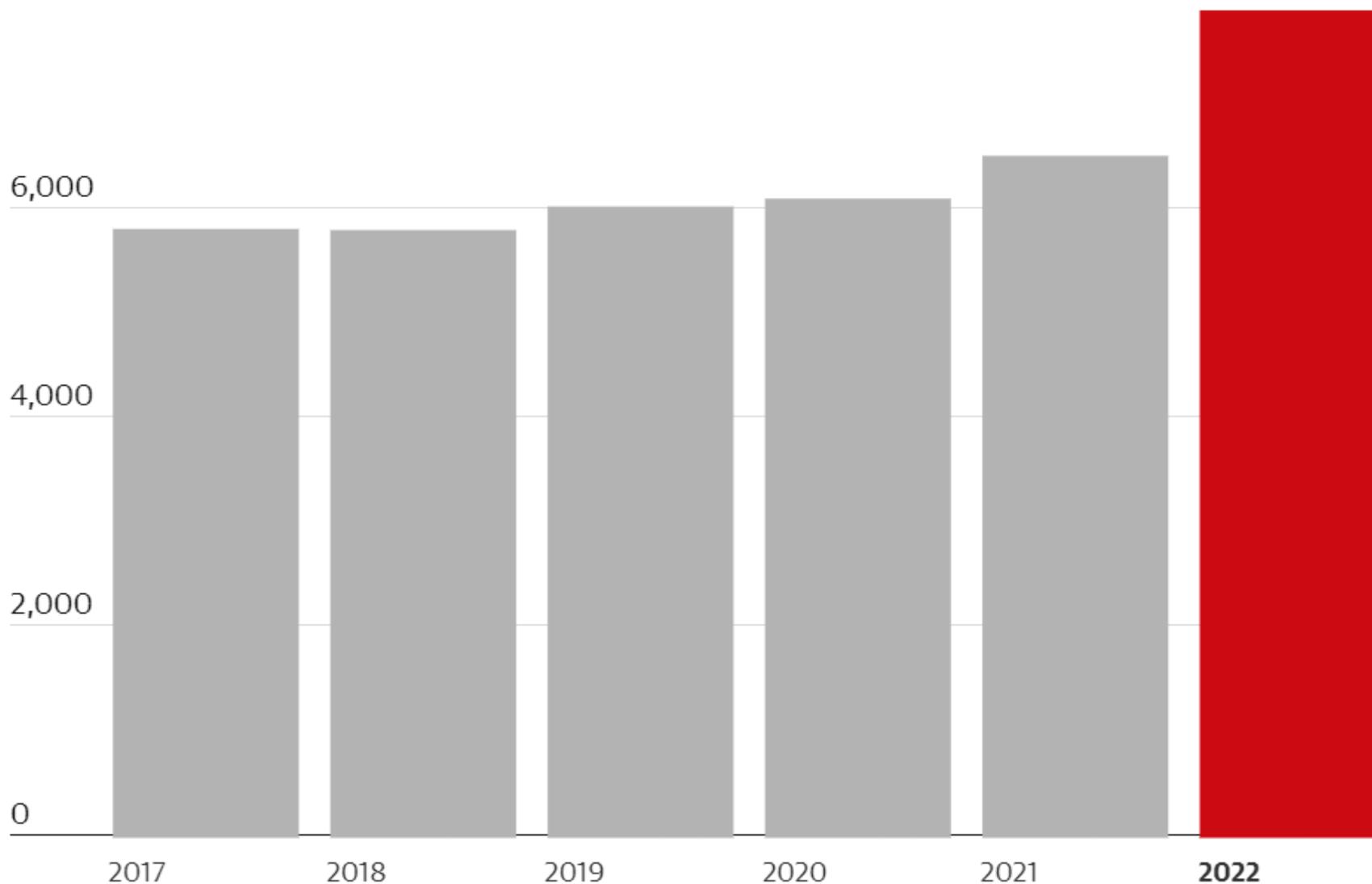
UK Social Work



Guardian graphic. Source: UK government education statistics service. Note: 'Leaving' includes moving to a non-child and family role with same local authority, and those continuing as children's social workers but moving local authorities. Also includes career breaks, secondments and leaving the profession altogether



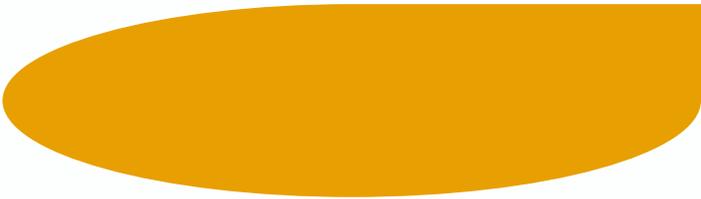
Vacancies for children and family social workers in England rose by almost 1,500 in 2022



Guardian graphic. Source: UK government education statistics service

Carenza di personale

Un sondaggio ha rilevato che quasi tre quarti (72%) ritengono che il carico di lavoro si sia intensificato durante la pandemia, aumentando lo stress e abbassando il morale, mentre il 53% ha preso in considerazione la possibilità di andarsene. Il responsabile nazionale dell'Unison per il lavoro sociale, ha dichiarato che gli iscritti hanno parlato di carichi di lavoro "pericolosi", in cui sempre più spesso vengono lasciati in balia del caso,



October 31st, 2022 • *Stress*

**THIS IS WHY 67% OF SOCIAL
WORKERS TOLD US THEY'RE
CONSIDERING LEAVING THE
PROFESSION**



La professione è in ginocchio»

Nello stesso anno, in Germania (più di 2 milioni di posti vacanti) e in Francia 1 milione. Nel Regno Unito, le aziende fanno fatica ad assumere personale qualificato. Si dice che almeno mezzo milione di persone abbiano abbandonato il mercato del lavoro a causa delle pessime condizioni e dei salari troppo bassi. Negli Usa, 11 milioni di posti vacanti.

CERCASI
PERSONALE

La domanda di lavoro eccede l'offerta

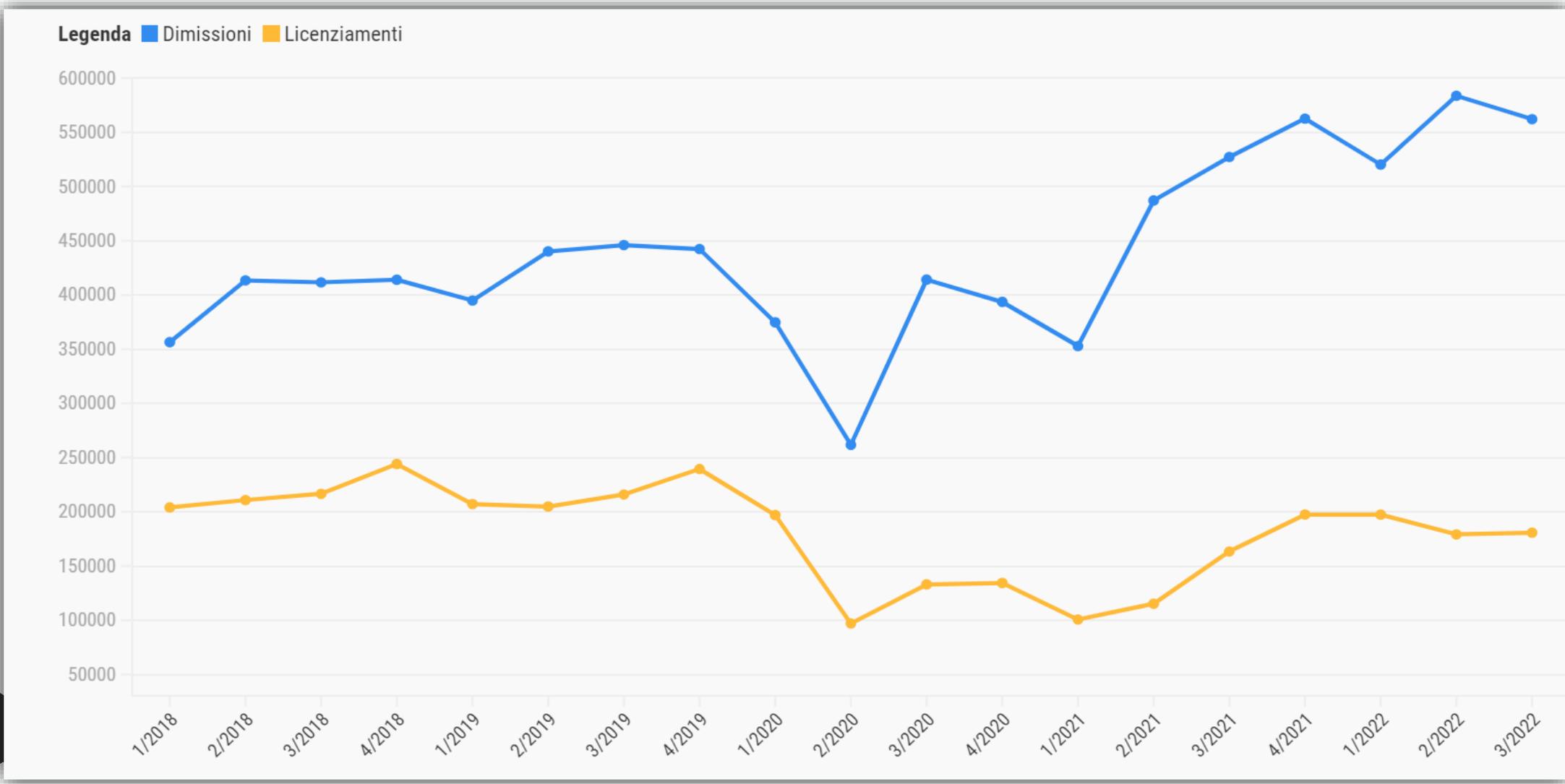
- cambiamenti demografici,
- modelli migratori,
- cambiamenti nel mercato del lavoro
- Mismatch tra le competenze richieste e le competenze disponibili (*programmazione*).
- Problema di retention (fughe dal lavoro)
- Problema di attrattività (settori poco attrattivi)



Il caso italiano



Italia (2019-22: 26%)



30 anni passati nella ristorazione, una vita disumana. 12 anni fa sono riuscito ad evadere da quell'inferno, ho ricominciato a vivere. Solo l'idea di tornare in cucina mi fa venire i brividi, ancora oggi quel lavoro me lo ritrovo sotto forma di incubi.



-
- *Brigate create con personale improvvisato*
 - *Paghe improponibili (€ 2,50/h) e gente che lo accetta*
 - *Ristoranti che pretendano tu lavori per 1 ora a pranzo, 2 ore a cena, 4 giorni a settimana e che non faccia altri lavori*
 - *Essere chiamati alle 11.15 per andare a lavoro alle 12.*
 - *Pagamenti in ritardo e contratti inesistenti*
 - *Orari lunghissimi di lavoro senza pausa (con pranzo a pagamento)*
 - *2 dipendenti per gestire 300 persone a sera, per fare costantemente pessime figure con i clienti perché andavamo in merda (per mesi, non eventi eccezionali)*
-



Oggi ho preso coraggio e a fine turno, di getto, sono andata dal direttore a dare le dimissioni. Sto lasciando un posto fisso a tempo indeterminato perché non ne posso più di dispetti, turni massacranti, chiusure con clienti senza rispetto, domeniche (tre su quattro al mese) passate lì dentro e tolte alla mia famiglia. Sono tornata a casa e ho pianto, per paura, per rabbia di come fino all'ultimo si sono dimostrati delle merde facendomi sentire che «tanto ce ne sono una valanga fuori pronti a prendere il tuo posto». Ma ho pianto anche per un senso di liberazione. Non so cosa mi aspetta, se andrà in meglio o in peggio, ma so che se fossi rimasta mi sarei ammalata. Avevo smesso di sorridere, e a casa non ne potevano più di sentirmi e vedermi ogni giorno ridotta uno straccio. Mi mancano ancora sedici giorni lì per via del preavviso. Forse saranno i più lunghi. Ma li vivrò con lo spirito di un militare che aspetta il congedo.



Commercio

«A noi donne, madri e lavoratrici è come se avessero detto: fai il sacrificio umano, abbiamo scelto te. Poi la pandemia è entrata in casa: mio padre si è ammalato e mi sono ritrovata prima con la famiglia in quarantena, poi con un genitore in ospedale e una situazione infelice sul lavoro. Ricordo che mi svegliavo con un senso di fallimento, perché tutto faceva capo a me e pensavo che pure mettendocela tutta e cercando di essere una brava madre, una brava cittadina e una brava nel lavoro, era impossibile farcela. Mi ricordo questa sensazione terribile di arrivare a fine giornata pensando che ne sarei uscita con un disordine da stress post-traumatico come in guerra. Era burnout e questa fuga dal lavoro è un tentativo di sottrarsi al burnout».



Le cause

-
- ✓ Organico all'osso e mole di lavoro
 - ✓ Scarso controllo del tempo, turni, modalità di lavoro
 - ✓ Burnout e salute mentale
 - ✓ Clima aziendale tossico
 - ✓ Diseguaglianze e discriminazioni
 - ✓ Disallineamento valoriale
 - ✓ Senso del lavoro
 - ✓ Salari troppo bassi
 - ✓ Fallimenti nella governance / catena di comando
-



Un excursus storico

- 1913 turnover 370 %
- 50.448 assunzioni annue per garantire forza lavoro media di 13.623
- 7300 lavoratori lasciano nel solo marzo 1913
- 10% assenteismo quotidiano: in media ogni giorno era necessario ricorrere a 1300 o 1400 lavoratori sostitutivi ciascuno dei quali era inesperto
- Raff & Summers: iniquità retributive, mancato riconoscimento del lavoro e delle progressioni di carriera, monotonia del lavoro, arbitrarietà dei caposquadra, le cause dello scontento
- Raddoppio degli stipendi e riduzione orario di lavoro garantiscono aumento della produttività e riducono tendenze sindacali
- 1915: turnover al 16%



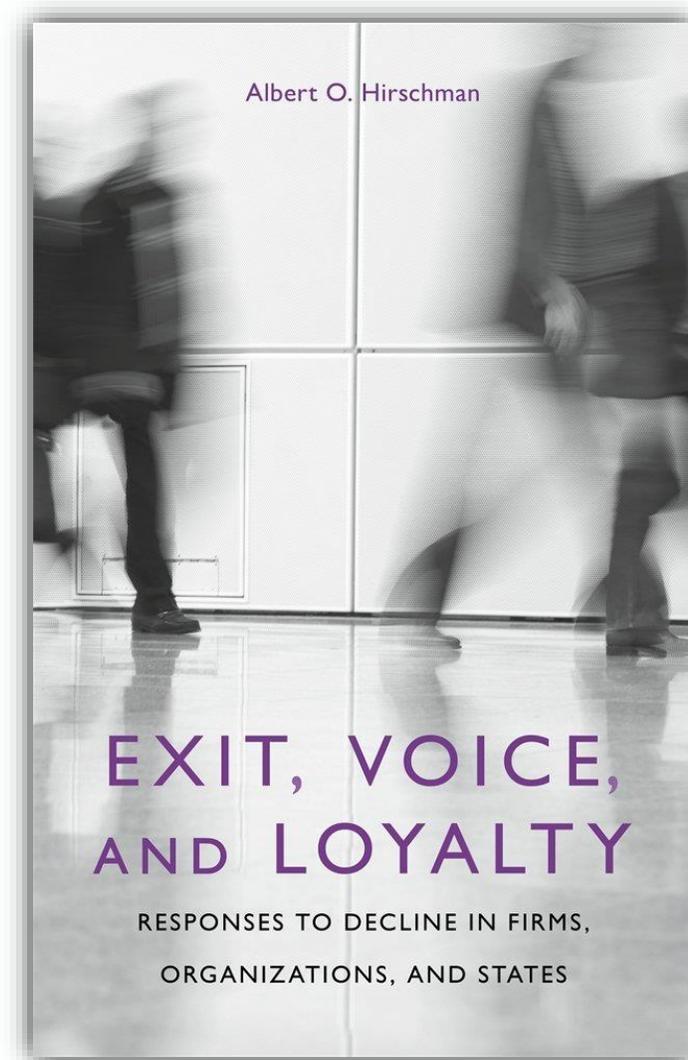
La fine della lealtà

Hal Lancaster Wall Street Journal 1994:

«il contratto sociale tra datori di lavoro e dipendenti, in cui le aziende promettono di tutelare l'occupazione e di assicurare le carriere delle proprie truppe fedeli, è morto, morto, morto»

«La lealtà dovrebbe essere una strada a doppio senso. Se l'azienda esige ma non mantiene [le promesse], perché [i lavoratori] dovrebbero farlo?»

Francis Marion Webster 1993:



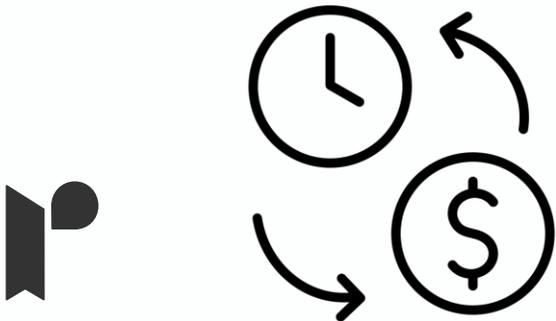
**Il lavoro: costi e benefici
in termini di
salute, denaro, tempo**



I datori di lavoro che vogliono attrarre e trattenere personale devono riconsiderare il costo e i benefici del lavoro per chi lo svolge.

Quanto costa e cosa dà
Tempo
Denaro
Salute
a chi lavora

Come
quando
per quanto
a quanto
si lavora oggi



What Musk misses about how this generation works

Digital technologies have not only shifted where we work but how we view our jobs

«La chiave, a quanto pare, è il senso di controllo personale, sia per definire come e dove si svolge il lavoro, sia per definire come questo si allinei con i valori personali dei lavoratori. Alcuni lettori si stupiranno di questo [l'esodo dai luoghi di lavoro, ndr.]. Altri lo considereranno un fenomeno a breve termine, emerso durante la pandemia. [...] Ma questa attitudine al lavoro non scomparirà presto. Neanche se c'è una recessione».

Gillian Tett, Financial Times

«Meno di un terzo (31%) dei nati tra il 1997 e il 2007 intervistati si sente finanziariamente sicuro, più della metà (52%) ha dichiarato di essere molto o estremamente preoccupato di non avere abbastanza denaro»

Financial uncertainty

52%

very or extremely worried about not having enough money*

*Highest increase of all worries since 2021

Money anxiety

39%

very or extremely worried about making the wrong choices with their money

“

With inflation surging to its highest level since the early 1980s, Gen Z is experiencing unprecedented prices increased against most goods and services categories, and wage growth is only now starting to outpace inflation, so that wages adjusted for inflation have essentially stagnated over the past four years.



Gregory Daco

EY-Parthenon Chief Economist, Strategy and Transactions



1 Gen Z is increasingly worried about money

Ernst & Young,
2023

La Gen Z lavora per soldi, non per passione.

1. perché altrimenti non ce la fa



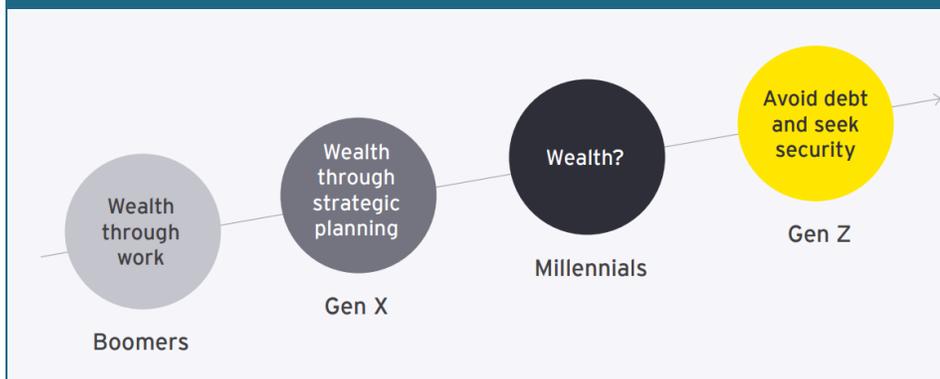
“

Something that society considers uncool that I think shouldn't be is doing something for money rather than passion.

– 18-year-old male Big Dreamer

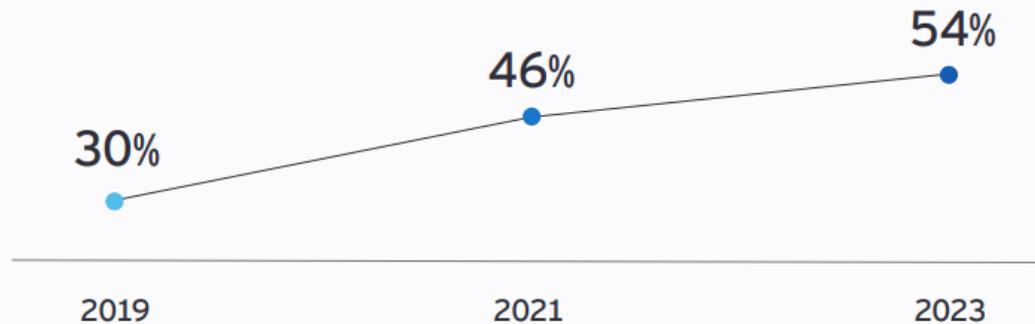
2. perché è cambiata l'idea di successo

«È ampiamente dimostrato che per le generazioni precedenti, il sacrificio personale e il successo professionale erano inestricabilmente legati. Di conseguenza, l'essere stressati, privati del sonno e mancare ai principali eventi importanti della vita diventava motivo di orgoglio e simbolo di importanza professionale. I dipendenti spesso vedevano il successo misurato e premiato, almeno in parte, in base a ciò che hanno sacrificato piuttosto che in base a ciò che hanno realizzato». Per le nuove generazioni non è così.



“Vivono in un costante stato di sovraccarico. Sono dichiaratamente ad alto stress, ansiosi e poco fiduciosi nei confronti del mondo che li circonda”.

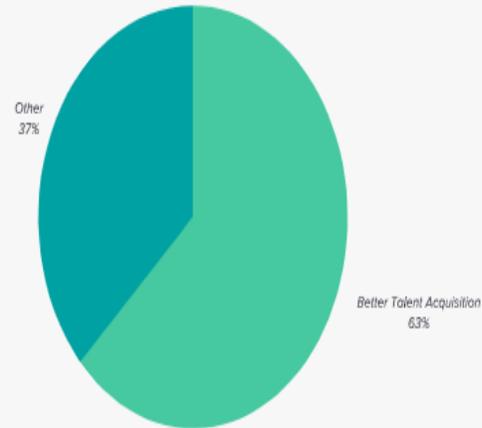
Percent of Gen Z feeling moderately, very or extremely worried across a variety of topics



https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/en_us/topics/consulting/ey-2307-4309403-genz-segmentation-report-us-score-no-20902-231us-2-vf4.pdf

2/3rds employers say 4-day week helps attract talent.

<https://www.henley.ac.uk/news/2019/4-day-week-pays-off-for-uk-business>



- Quasi tutte le aziende (92%) che hanno partecipato hanno deciso di continuare con la settimana di quattro giorni dopo il progetto pilota.
- La stragrande maggioranza delle aziende si è dichiarata soddisfatta del mantenimento delle prestazioni aziendali e della produttività.
- Nel corso del periodo di prova di sei mesi, il 71% dei dipendenti ha dichiarato di aver ridotto i livelli di burnout.
- I livelli di ansia, stanchezza e problemi di sonno sono diminuiti del 39%, mentre la salute mentale e fisica è migliorata rispettivamente del 37% e 43%.
- Il fatturato delle aziende è rimasto sostanzialmente invariato, con un aumento medio dell'1,4% rispetto all'inizio del test e del 34,5% medio rispetto all'anno precedente.
- Si è registrato un calo sostanziale (57%) della probabilità che un dipendente si dimetta, migliorando la capacità di trattenere i lavoratori
- Il numero di giorni di malattia è diminuito del 65%



Fermarsi PRIMA della soglia critica





Sanità

- gli orari di lavoro non sono “umani” e le condizioni di lavoro sono insicure anche in riferimento agli utenti;
- la flessibilità nell’organizzazione del lavoro è scarsa, in assenza di innovativi strumenti di welfare aziendale, in particolare considerando il processo di progressiva femminilizzazione della professione;
- gli stipendi non sono in linea con i contratti di lavoro sottoscritti e con le norme di legge;
- non vengono valorizzate le conoscenze e le competenze dei propri professionisti nei processi di “governo clinico” delle attività;
- non sono garantiti per i medici dipendenti percorsi di carriera e opportunità di crescita, esigenze che non si riesce ad accontentare.





Arrivavo in ospedale, davanti al mio posto di lavoro, e mi veniva la nausea, quasi vomitavo all'ingresso. Il Covid ci manteneva tutti in una situazione di emergenza. Dopo il Covid, è stato come finire un esame all'università: a quel punto cala lo stress e cominci a vedere le cose nitidamente. Bisognava ricominciare a correre senza farsi troppe domande. Bisognava lavorare, lavorare, lavorare. Le ferie? Le ferie non servono, i riposi non servono, tanto noi vi paghiamo. Di cosa vi lamentate?



Silvio, sanità



La soglia critica

- Una carenza di manodopera può portare a una maggiore concorrenza per i lavoratori, a salari più alti e a una maggiore pressione sui datori di lavoro affinché investano nella formazione e nello sviluppo per attrarre e trattenerne i lavoratori.
- Una carenza di manodopera può portare anche a più elevati tassi di burnout e a diventare irreversibile, superata una certa soglia critica



**missione e passione:
risorsa o problema?**



Burnout nel lavoro di cura

Quando cerco di descrivere la mia esperienza a qualcuno, uso l'analogia di una teiera. Proprio come una teiera, ero sul fuoco con l'acqua che bolliva, lavorando duramente per gestire i problemi e fare del bene. Dopo diversi anni l'acqua era ormai finita ma io ero ancora sul fuoco, una teiera bruciata che rischiava di rompersi.

Christina Maslach, *Burnout. The Cost of Caring*



The meaning of work report



Più della metà dei lavoratori a tempo pieno ritiene che la retribuzione sia più importante dello scopo del lavoro o persino dell'ottenimento di una promozione.



Similmente, c'è chi è disposto a fare un lavoro senza senso se la settimana lavorativa è di 4 giorni al posto di 5.



Se il mio lavoro è aiutare gli altri, dove metto l'asticella?

Il problema del lavoro di cura è che c'è chi è disposto a lavorare il doppio se di quel lavoro c'è bisogno. Ed è disposto a essere pagato meno per spirito di servizio.





Rivalutare (controllare):
COME SI LAVORA
QUANDO SI LAVORA
Per quanto tempo a che scopo
e con quale contropartita

Il lavoro nella poli-crisi

Le soluzioni

-
- ✓ Ridurre l'orario di lavoro
 - ✓ Aumentare il salario
 - ✓ Aumentare l'organico
 - ✓ Migliorare controllo del tempo, turni
 - ✓ *Il che a cascata:*
 - ✓ *Riduce burnout*
 - ✓ *Migliora clima aziendale*
 - ✓ *Migliora conciliazione vita-lavoro*
-



*Il rifiuto di determinate condizioni lavorative non è
inadempienza,
è ciò che rende il lavoro sostenibile*

